

LA GACETA

DIGITAL



La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 14 de marzo de 2011, n. 51

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

Nº 36442-H

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE HACIENDA

En uso de las facultades conferidas por los artículos 140, inciso 18) y 146 de la Constitución Política; artículo 13, inciso i) de la Ley Nº 1581 del 30 de mayo de 1953, Estatuto de Servicio Civil y sus reformas; en el Decreto Ejecutivo Nº 21 del 14 de diciembre de 1954, Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y sus reformas; en los artículos 28, inciso 2.b y 112 de la Ley Nº 6227 del 2 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública, Ley Nº 7476 del 3 de febrero de 1995; en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y su reforma operada mediante Ley Nº 8805 publicada en *La Gaceta* Nº 106 del 2 de junio del 2010.

Considerando:

1º—Que para dar cumplimiento a los fines que por imperativo constitucional y legal competen al Ministerio de Hacienda, es necesario que existan regulaciones que determinen las relaciones de servicio entre este Ministerio y sus funcionarios, en el entendido de que éstos, como servidores del Estado, deben procurar la realización de los fines públicos.

2º—Que la prevalencia del fin público sobre cualquier otro fin, debe ser prioridad para la Administración Pública, sin que por ello se deban contrariar aquellas disposiciones que garantizan el disfrute por parte de los servidores públicos de sus derechos conferidos por nuestro ordenamiento, en razón de la relación de servicio que existe entre éstos y la Administración.

3º—Que mediante Decreto Ejecutivo Nº 25271-H, publicado en *La Gaceta* Nº 133 del 12 de julio de 1996, se emitió el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Hacienda, con el fin de regular las relaciones entre este Ministerio y sus funcionarios.

4º—Que dadas las características propias del derecho como una ciencia social que se encuentra en constante evolución, existen algunas situaciones que se presentan en el marco de las relaciones de servicio entre este Ministerio y sus servidores que requieren ser adaptadas para cumplir el fin público encomendado.

5º—Que en materia de la jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo los Reglamentos Autónomos de Servicio, de conformidad con el artículo 6º de la Ley General de la Administración Pública, se encuentran contemplados en el inciso e) del artículo citado, siendo que estos Reglamentos están en un orden jerárquico inferior a los Decretos Ejecutivos que reglamentan una ley, debiendo adecuarse a éstos últimos.

6º—Que mediante Dictamen C-347-2001 de fecha 13 de diciembre del 2001, la Procuraduría General de la República, recomendó a este Ministerio la modificación del artículo 59 del Reglamento Autónomo de Servicios para adecuarlo a lo dispuesto por el artículo 34 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, por ser normativa de mayor rango normativo.

7º—Que el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y la Ley N° 1581 de fecha 30 de mayo de 1953, Estatuto de Servicio Civil, se aplican a todos los funcionarios que laboran en el Poder Ejecutivo, en razón de lo cual, el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Hacienda, debe adecuarse a lo normado en el Reglamento y a la Ley citados.

8º—Que mediante Decreto Ejecutivo N° 34920-H publicado en *La Gaceta* N° 238 del 9 de diciembre del 2008, se adicionó al Reglamento Autónomo de Servicios el artículo 30 bis.

9º—Que mediante oficio N° AJ-661-2007 del 5 de noviembre del 2007 la Dirección General del Servicio Civil solicita al Director Administrativo y Financiero regular ampliamente en el Reglamento Autónomo de Servicios de este Ministerio, el tema del acoso laboral.

10.—Que la Sala Constitucional mediante Voto N° 2005-655 de las 14:05 horas del 3 de agosto del 2005 definió el término “mobbing” o acoso moral en el trabajo.

11.—Que mediante oficio N° AJ-973-2010, de fecha 2 de diciembre del 2010, la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, realizó observaciones a la presente modificación al Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Hacienda de conformidad con el artículo 13, inciso i) del Estatuto de Servicio Civil, como requisito previo para otorgar el visto bueno, dichas modificaciones fueron aplicadas a la propuesta. **Por tanto,**

DECRETAN:

**Reformas, modificaciones y derogatorias
al Decreto N° 25271-H y sus reformas
“Reglamento Autónomo de Servicios
del Ministerio de Hacienda”**

Artículo 1º—Refórmese los artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 48 para que se lean en lo sucesivo:

“Artículo 35.—A fin de dar el debido proceso al funcionario (a) denunciado (a) por acoso sexual, se aplicará por parte del órgano director, el procedimiento ordinario regulado en la Ley General de la Administración Pública y tendrá como parte a la persona que presenta la denuncia por acoso u hostigamiento sexual. El Órgano Director podrá recomendar la implementación de las medidas cautelares que estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección del denunciante, todo de conformidad con la disposiciones emitidas por la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995.”

“Artículo 36.—Toda persona denunciante de hostigamiento sexual, como los testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, en relación con su empleo y condiciones generales de trabajo.”

“Artículo 37.—Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán considerando la gravedad de los hechos, pudiendo sancionarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 7476 con:

- a. Amonestación escrita
- b. Suspensión sin goce de salario
- c. Despido.

Lo anterior sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan también, hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.”

“Artículo 38.—La persona que denuncia hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.”

CAPÍTULO VII

Del acoso laboral

Artículo 39.—Se entenderá como acoso laboral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente,

como media una vez por semana, y durante un tiempo prolongado, como media durante seis meses, sobre otra persona o personas respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo, con la finalidad de impedir que la víctima o víctimas se comuniquen con sus compañeros de trabajo o funcionarios de mayor jerarquía, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso laboral puede ser vertical, horizontal o mixto. El vertical se presenta cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca, es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura y los compañeros, siendo las características típicas: la intencionalidad, la repetición de la agresión, el tiempo de la agresión, la asimetría de poder, fin último que constituye que la persona agredida deje el trabajo.”

“Artículo 40.—Serán tipificadas como manifestaciones de acoso laboral contra un funcionaria(a) cuando se presente uno o varios de los siguientes comportamientos, siempre y cuando se den sistemáticamente en los términos del artículo anterior:

- a) Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias habituales, en forma sistemática.
- b) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- c) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- d) Desvalorar sistemáticamente el esfuerzo del funcionario o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- e) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- f) Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- g) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- h) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior jerárquico o compañeros.
- i) Gestos, palabras, comportamientos o actitudes que atenten, ofendan, humillen o atemoricen la integridad física o psíquica de una persona.
- j) Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle invisible.
- k) Amenazas verbales o escritas.”

“Artículo 41.—A fin de dar el debido proceso al funcionario(a) denunciado(a) por acoso laboral, se aplicará por parte del Órgano Director, el procedimiento ordinario regulado en la Ley General de la Administración Pública. Respecto a la recepción de la denuncia y conformación del Órgano Director se aplicarán las reglas del Capítulo VI sobre Hostigamiento Sexual de este Reglamento.

El Órgano Director podrá recomendar la implementación de las medidas cautelares que estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección del denunciante.”

“Artículo 42.—Considerando la gravedad de los hechos, si se logra determinar que un funcionario incurrió en acoso laboral se podrá sancionar de acuerdo a lo estipulado en los artículos 114 y 115 de este Reglamento.”

“Artículo 48.—El período de vacaciones podrá ser dividido en tres fracciones como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que no se tratare de labores de índole especial, que no permitan la ausencia prolongada del funcionario(a) y su presencia se considere necesaria para la buena marcha del servicio.”

Artículo 2º—Modifíquese el párrafo primero y el inciso a) del artículo 46, el inciso a) del artículo 59, el inciso a) del artículo 90 bis, los incisos 28 y 35 del artículo 109 para que se lean en lo sucesivo:

“Artículo 46.—Para obtener el derecho a la vacación anual, es necesario que el funcionario(a) haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por

cualquier causa no completara este plazo por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales, conforme las siguientes disposiciones:

a) Un día por cada mes de trabajo, en los casos que no se haya cumplido las cincuenta semanas de servicio (...)"

"Artículo 59.—(...)

a) El monto del subsidio por enfermedad, será de un ochenta por ciento del monto del salario ordinario que esté devengando el trabajador durante los primeros 30 días de su incapacidad. En ese período el Ministerio como patrono, reconocerá durante los tres primeros días un subsidio de un 80%. A partir del cuarto día y hasta el número 30 el subsidio patronal será de un 20%. Durante el período que exceda de 30 días naturales el Ministerio otorgará un subsidio de un 40%. Todo lo anterior cuando el órgano que incapacite sea la Caja Costarricense de Seguro Social

(...)

"Artículo 90 bis.—(...)

a) Haber tenido que asistir a una cita médica o asistir a realizarse exámenes médicos de carácter personal, así como asistir como acompañante de adultos mayores e hijos menores de edad o con discapacidad que estén a cargo del funcionario.

(...)

"Artículo 109.—(...)

28) Fumar en el centro de trabajo.

(...)

35) Incurrir en alguna conducta tipificada como acoso laboral, o acoso sexual.

(...)"

Artículo 3º—Adiciónese un inciso r) al artículo 107 para que diga:

"Artículo 107.—(...)

r) Tramitar ante quien tenga la competencia para disciplinar, la denuncia por acoso laboral presentada por un funcionario(a) a su cargo.

Artículo 4º—Deróguese el artículo 30 bis del Decreto Ejecutivo N° 25271-H publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 133 del 12 de julio de 1996 y sus reformas.

Artículo 5º—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los siete días del mes de diciembre del dos mil diez.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de Hacienda, Fernando Herrero Acosta.—1 vez.—O. C. N° 11332.—Solicitud N° 14093.—C-114580.—(D36442-IN2011017111).